

# KARTLEGGING!

Hvilke risikofaktorer for seksuell trakassering finnes i virksomheten, og hvordan kan disse forebygges?

RISIKO	HOS OSS? HVA KAN VI GJØRE?	BALANSEKUNSTS FORSLAG
Oppdragsarbeid. Frilansere, selvstendig næringsdrivende, midlertidig ansatte, frivillige		Synliggjøre vernet mot seksuell trakassering i oppdragskontrakter for frilansere og selvstendig næringsdrivende.  Innføre og informere godt om tydelige rutiner for håndtering av uønskede hendelser også under kortere produksjoner.
Glidende overgang mellom jobb og privatliv		Bevisstgjøring rundt egne og andres grenser i virksomheten.  Trygge den enkelte på at det er lov å sette grenser, at det er lov si ifra og at det er ønskelig at ansatte varsler om uønskede forhold.
Alkohol på arbeidsplassen eller i forbindelse med jobben		Lage retningslinjer for tryggere alkoholkultur. Ledere kan for eksempel fraråde ansatte å vorse før fest, og man kan unngå å servere brennevin.  Arrangører kan unngå å tilby alkohol på utøveres raider.
Negative holdninger til grupper, for eksempel til kvinner, LHBTQ-personer, personer med flerkulturell bakgrunn, religiøse minoriteter, personer med nedsatt funksjonsevne		Stadfeste at virksomheten skal være et inkluderende sted, og at uttrykk for ekskluderende holdninger er uakseptabelt  Holdningsskapende kompetansehevingskurs

<p>Seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen</p>		<p>Tydelig stillingstaking fra ledernivå – hva er greit og ikke greit.</p>
<p>Hierarkier og konkurranse om få prestisjetunge plasser</p>		<p>Tydelige rutiner som bidrar til å gjøre det trygt å varsle.</p> <p>Skape en kultur der det å varsle ikke oppleves som å skade sin karriere.</p>
<p>Arbeid der personer jobber tett sammen alene</p>		<p>Bevisstgjøring rundt egne og andres grenser i virksomheten.</p> <p>Tydelig kommunikasjon om personlige grenser.</p>
<p>Arbeid som involverer tett kontakt med kunder eller publikum</p>		<p>Arrangør bør sørge for at lokalet skal være et trygt sted og at sikkerhetsvaktene må ta trakassering fra publikum på alvor. Arrangøren må tydeliggjøre at dette er en arbeidssituasjon for utøvere, frivillige og ansatte.</p> <p>Utøvere og arbeidere må være bevisst på egne grenser og bevisstgjøre arrangør om disse, og potensielle risikoer eller ubehagelige situasjoner. Det er lov å si ifra, selv om du er på jobb!</p>
<p>Rekruttering gjennom uformelle nettverk</p>		<p>Tydelig instruks til ansettelseskomiteer om å rekruttere og utlyse utenfor vante kretser.</p>

<p>Flytende rollekart</p>		<p>Tydelige samtaler om hvilke ansvarsområder som tilfaller hvem.</p> <p>Utnevne et "verneombud" selv i små produksjoner.</p>
<p>Intimitet som arbeidsverktøy</p>		<p>Et tips fra scenekunstmiljøer er å innføre en rutine hvor øvelsene starter og slutter med en runde hvor alle får mulighet til å snakke om grenser og opplevelser, og gi innspill og tilbakemeldinger til hverandre. En snakkepinne går på rundgang slik at alle får ordet.</p> <p>I enkelte Hollywood-produksjoner hyres <i>intimitetskoordinatorer</i> for å ivareta skuespillere som spiller inn intime scener.</p>
<p>Seksualisert yrkesrolle, at artister, skuespillere og scenekunstnere seksualiseres og vurderes etter kropp og utseende</p>		<p>Utfordre kjønnen og seksualisert omtale av utøvende kunstnere, artister og skuespillere.</p>
<p>Talentvern, at hensynet til talenter går foran andre</p>		<p>Skape bevissthet om makt i produksjonen, for å unngå forskjellsbehandling.</p>
<p>Karismatisk makt</p>		<p>Tydeliggjøring av roller og ansvar.</p>

Grensesprengende kunst		<p>Være oppmerksom på egne og andres personlige grenser.</p> <p>Stadig reflektere over hvordan situasjonen vil oppleves for andre, det være seg kolleger eller publikum.</p>
------------------------	--	--